

INIZIATIVE CONCIARIE ASSOCIATE

HIGH QUALITY LEATHER

Incas Academy

Il processo continuativo di formazione del personale come valore aggiunto per un sistema di produzione di alta qualità.



Una fase della formazione

Si chiama Incas Academy. E in due parole c'è tutta la forza di un progetto altamente innovativo nel mondo conciario: una grande azienda e un'operazione di formazione interna del personale. Una scelta di grande importanza, carica di significati, perché viviamo un'epoca di cambiamenti ma anche di regole ferree per essere protagonisti del mercato.

Così dentro Incas di Castelfranco di Sotto i dipendenti avranno la loro scuola, anzi la loro accademia con le sue lezioni ed i suoi master periodici per essere sempre aggiornati, preparati, all'avanguardia. E' la prima conceria italiana a mettere in piedi quest'operazione perché l'intero processo di lavorazione deve adempiere a severi criteri organizzativi e strutturali: qualità della produzione, tempi di consegna, ruolo, motivazione e competenza degli operatori, provenienza del pellame, revisione e tutela degli impianti, comunicazione, sicurezza. Questi sono solo alcuni dei punti fermi che una azienda deve

obbligatoriamente tenere sotto controllo nel caso in cui voglia lavorare con grandi griffe in un mercato ormai globalizzato. E Incas è quello che vuol fare perché è già punto di riferimento per i maggiori brand del settore, e da sempre leader in fatto di qualità della produzione, affidabilità, e ambiente.

Ecco, appunto, un progetto "unico" che consentirà di confrontarsi con un mercato internazionale attraverso basi solide e strutturate. E' indispensabile. In un clima di grande incertezza come quello che ci troviamo ad affrontare oggi c'è una sola consapevolezza: non si può rinunciare alla formazione. Le altre economie - con le quali ci troviamo quotidianamente a competere grazie alla globalizzazione e all'apertura dei mercati - sono snelle ed efficienti e non possiamo restare indietro per una carenza di competenze aggiornate. Vorrebbe dire il fallimento dell'economia interna e un ostacolo al successo del nostro sapere e delle nostre eccellenze.



Rolando Franceschi, Cristiano Masoni e Nicolò Ceccatelli

Incas Academy è infatti un progetto per formazione continua del personale. Incas si confronta quotidianamente con i mercati, i quali sono per lo più dinamici e "imprevedibili".

I processi di lavorazione hanno caratteristiche purtroppo poco standardizzate e il ruolo del lavoratore diventa determinante. Incas Academy è un corso di formazione del personale della durata di circa un anno nata da un'idea della direzione per dare soluzioni innovative grazie alle quali poter essere sempre all'altezza delle richieste del cliente da ogni punto di vista. Professionalità, organizzazione, motivazione e coinvolgimento del personale e propensione al miglioramento continuo dovranno essere dei capisaldi di questo progetto di formazione. Con Incas Academy si ribalta completamente il modo di fare formazione in azienda: dal generico allo specifico, dal vago al concreto, convinti che la formazione è un investimento e non un costo. In questo progetto verrà coinvolto tutto il personale aziendale per gruppi e con scadenza regolare. Due le fasi: nella prima gli addetti-studenti saranno messi a contatto con i responsabili di ogni reparto per dar loro un primo livello di formazione (sotto molteplici punti di vista) a livello di produzione, organizzazione dei compiti operatori e gestione funzionale del proprio reparto. Nella seconda fase verranno invece coinvolti tutti gli operatori (reparto per reparto) per una formazione diretta e specifica di ognuno di loro a seconda del proprio ruolo. Dovrà essere una formazione semplice ma efficace riconoscendo il ruolo del lavoratore in un percorso di crescita professionale continua. Incas Academy avrà una cadenza settimanale (e continua per tutto l'anno), sarà effettuata durante l'orario di lavoro, e prevederà una condivisione dell'approccio con le parti sociali, si avrà di docenti e di tecnici interni e farà sì che saranno proprio i responsabili di reparto ad essere poi dei "docenti" a loro volta. Il programma delle lezioni si articolerà fondamentalmente sotto tre macro aree di lavoro: aspetti comportamentali, luogo di lavoro, controlli operativi. Il tutto per essere ancora protagonisti del mondo della moda, un tassello strategico e una garanzia per le grandi case di produzione. In nome di una certezza: dobbiamo considerare la formazione, la qualificazione e riqualificazione del personale dell'impresa come un investimento che andrà a dare i suoi frutti all'impresa stessa nel tempo.

I punti del progetto

Aspetti comportamentali

Il comportamento sul luogo di lavoro:

Aver chiaro l'organigramma aziendale e saper collocare le varie "figure" all'interno dell'ambiente lavorativo; Il rapporto con i responsabili, con la Direzione e con gli altri lavoratori; La Rappresentanza Sindacale in azienda e la cultura del rispetto.

Le procedure e gli strumenti di comunicazione:

Gestione della bacheca ufficiale come punto di segnalazione per suggerimenti e reclami e evidenziazione delle figure pre-



Controllo informatizzato del reparto botti



“ Il processo continuativo di formazione del personale come valore aggiunto per un sistema di produzione di alta qualità. ”



poste all'utilizzo della stessa.

Orario e similari:

Chiarezza su orario di entrata/uscita e sul corretto utilizzo del badge di registrazione. Regolamentazione sulle entrate e uscite autorizzate: come e da chi richiederle. Gestione degli straordinari. Richieste per ferie, permessi, assenze e malattie. Gestione delle pause durante il lavoro: cosa poter fare nei momenti in cui un lavoro è stato terminato e uno debba ancora essere iniziato. Retribuzione per le trasferte.

L'abbigliamento sul luogo di lavoro:

Sul luogo di lavoro è obbligatorio avere un abbigliamento conforme alle norme vigenti (quale deve essere, e chi lo gestisce). Chiarezza sulle regole generali e sulla sicurezza personale: l'importanza del DPI. E' poi importante che tutte le figure di "responsabili sicurezza" siano chiare agli operatori: responsabili del servizio prevenzione e protezione, addetti antincendio e pronto soccorso, il medico competente e il rappresentante dei lavoratori. Queste figure devono essere esplicitate a tutti.

Provvedimenti disciplinari:

In quali casi specifici l'azienda è costretta a prenderli e cosa prevede il CCNL in tali casi.

Comportamento per la sicurezza:

Il rispetto delle mansioni prevede ad esempio che solo gli operatori autorizzati possano svolgere certi lavori (Es: carrellista).

L'utilizzo dei telefoni cellulari durante l'orario di lavoro.

Il divieto di alcol e stupefacenti. Il divieto di intromissione dei mezzi privati all'interno della azienda. La prevenzione in questi casi è sempre la migliore arma da impugnare.

Luogo di lavoro:

Le persone passano la maggior parte della giornata sul posto di lavoro, di conseguenza questo deve essere curato, rispettato e gestito nel migliore dei modi, e con gli accorgimenti più accurati. Pensiamo quindi, all'interno di questo percorso formativo, a come debba essere aperto/chiuso il reparto, a come debba essere gestita l'accensione e lo spegnimento delle luci e degli impianti. Formare gli operatori perché la postazione

di lavoro sia pulita, libera da intralci e come debba essere lasciata a fine turno di lavoro. Come mantenere le attrezzature di lavoro, chi debba essere autorizzato a fare manutenzione e ogni quanto questa debba essere fatta (abbiamo dei registri di manutenzione per ogni singolo macchinario con relativa scadenza: è compito del responsabile firmare la avvenuta manutenzione e in quale data). Nel caso in cui si noti una anomalia di un macchinario stabilire come e a chi questa debba essere segnalata.

La gestione dei rifiuti:

Per poter rendere operativa la raccolta differenziata devono essere posizionati in ogni reparto i diversi fusti con l'etichetta ben visibile all'esterno (Es: organico, carta ecc) Divieto di fumo negli ambienti di lavoro (e segnalazione al relativo responsabile) Cura delle dotazioni di pronto soccorso: come utilizzarli e a chi rivolgersi per poter usufruirne. Come comportarsi in caso di presenza di soggetti terzi per garantire loro sicurezza.

Utilizzo dei mezzi aziendali:

Quando posso essere utilizzati, in che modo e a chi rivolgersi per la consegna e la riconsegna al termine dell'utilizzo

Attenzione alla documentazione di lavoro:

Fare attenzione ai manuali dei vari macchinari, seguire le specifiche procedure e utilizzare sempre le schede di procedura per le singole macchine.

Il Controllo Operativo:

L'uso delle attrezzature:

Per ciò che riguarda l'utilizzo delle attrezzature deve essere visionata quella che abbiamo chiamato "Scheda di procedura". Le schede di procedura sono dei vademecum per il corretto utilizzo dei macchinari che tutti gli operatori devono conoscere, per sapere precisamente cosa fare in caso di problemi o anomalie e per sapere quali possibili errori possono sorgere utilizzando tale macchina. Ma all'interno dell'utilizzo delle attrezzature verrà anche esemplificato il ruolo di responsabile di reparto, quello di capo macchina, i casi in cui le regolazioni debbano essere consentite e le manomissioni assolutamente

vietate. Verranno poi chiariti i casi in cui sarà possibile fermare la lavorazione.

La riservatezza delle informazioni:

Chi lavora in Incas è tenuto alla riservatezza di tutto ciò che riguarda la lavorazione interna di qualsiasi tipo.

Nessuna informazione dovrà quindi giungere all'esterno.

Il ruolo attivo del lavoratore:

Per qualsiasi tipo di errore in fase di lavorazione, l'operatore dovrà fare una segnalazione al responsabile di reparto, il quale a sua volta dovrà compilare un "Verbale di non conformità".

All'interno del Verbale di non conformità comparirà la data, il reparto che segnala tale anomalia (col nome di chi lo compila); la descrizione della non conformità, il numero di cartellino, il nome dell'articolo, la scelta, la linea di produzione, lo spessore e il colore di fondo; l'analisi della causa di non conformità (cosa è accaduto); la Risoluzione di non conformità (cosa dovrà essere fatto per risolvere tale problema e con quale data di scadenza questo debba essere risolto; la Verifica della risoluzione: confermare o meno se tale problema è stato risolto.

La cultura del prodotto:

E' importante far capire agli operatori quanto sia prezioso il materiale che stanno utilizzando e il modo preciso in cui questo debba essere manipolato (Es: si macchia...si piega..)

Attenzione quindi al conteggio, all'immagazzinamento, a come si imbanca e a come si protegge.

Gli sprechi nel processo produttivo:

Essendo Incas la prima conceria italiana ad esser stata certificata EMAS, ha da sempre cura dell'ambiente e dà particolare attenzione agli sprechi di qualsiasi tipo. Acqua, prodotti chimici, energia elettrica sono solo alcuni dei punti che verranno trattati affinché le quantità usate non superino mai quelle strettamente necessarie.

La linea HI-CO:

Per ciò che riguarda la nostra linea HI-CO, dovranno esserci particolari accortezze in fase di produzione: la linea HI-CO non dovrà infatti mescolarsi per nessuna ragione con la linea produttiva "standard".

Novità
P/E 2014

VELA

VITELLINI NATURALI MANOPESCA DAI COLORI CALDI E BRILLANTEMENTE ACCESI

+39 0571 48 64 11 - www.incas.it INCAS



Hi-Co

Natural Re(e)volution

IL PROCESSO CERTIFICATO DA ICEC PER LA
PRODUZIONE DI PELLI NATURALI METAL-FREE

+39 0571 48 64 11 - www.incas.it INCAS



LUXOR BB

NATURALEZZA, ECOSOSTENIBILITÀ
E INNOVAZIONE

+39 0571 48 96 24 - www.italtan.it ITALTAN



SELLA

LINEA IPERPROTEICA
PIEZZA E ROTONDITÀ SUPERIORI

+39 0571 47 23 5 - www.ilveliero.it

IL
VELIERO
DAL 1950